

УДК 316.62

## МАРГИНАЛЬНО-ПАТЕРНАЛИСТСКИЕ ПРОЦЕССЫ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

*Разинский Геннадий Вениаминович,  
зав. лабораторией социологии, ст. научн. сотр., Пермский  
государственный национальный исследовательский политехнический  
университет, г. Пермь  
E-mail: [labsoc@pstu.ac.ru](mailto:labsoc@pstu.ac.ru)*

## MARGINAL PATERNALIST PROCESSES AND LABOR RELATIONS

*Gennady Razinski  
Head of the Laboratory of Sociology, Senior Researcher,  
Perm State National Research Polytechnic University, Perm*

### АННОТАЦИЯ

Статья, основанная на материалах социологического исследования, посвящена анализу влияния маргинальных процессов и проявлений патерналистского синдрома на характер и особенности социально-трудовых отношений работников промышленного предприятия.

### ABSTRACT

The article, based on the materials of sociological research, analyzes the impact of marginal processes and manifestations of paternalism on the nature and characteristics of social and labor relations industrial workers.

**Ключевые слова:** социальные трансформации, социальная структура, маргинальные процессы, патерналистский синдром, социально-трудовые отношения

**Keywords:** social transformation, social structure, marginal processes paternalistic syndrome, social and labor relations

Российское общество на протяжении последних двух десятков лет переживает период затянувшейся социальной трансформации, когда с одной

стороны, размываются границы между казавшимися стабильными системообразующими группами советского общества (рабочий класс, крестьянство, интеллигенция), возникает множество промежуточных маргинальных групп, трудно идентифицируемых не только исследователями, но и самими представителями этих групп, происходит ломка сложившихся социальных установок, стереотипов, ценностей, тогда как с другой - довлеющая культурно – историческая традиция, через механизмы первичной и вторичной социализации транслирует прежние стереотипы, ценности, поведенческие стандарты, аккумулируемые в патерналистском синдроме [1, с. 82-85; 2, с. 21] пронизывающем всю архитектуру социальной структуры общества. Это кардинальное рассогласование, вызванное данным противоречием и приводит не только к замедлению социальных трансформаций, но и к рецидивам воспроизводства прежних общественных отношений и проявлений, чреватых в том числе, возрастанием опасности возникновения явлений социальной аномии.

Естественно, этому оказываются подвержены и работники производственного сектора российского общества. Основной отличительной чертой маргинально-патерналистских процессов в этой среде оказывается то, что они приводят к размыванию базисных ценностных установок и противоречивому сочетанию элементов прошлого ценностно-поведенческого опыта и поведения с возникновением и развитием черт нового интегрированного в рыночную реальность отношения и поведения работников в рамках трудового социума, каким является современное промышленное предприятие.

Это предполагает исследование проявлений этих процессов в группах трудовой деятельности в основных сферах жизнедеятельности (труд, культура, социальная активность, досуг и т.д.) по критериям их самоидентификации, адаптации (дезадаптации) к новым условиям, усвоению (отторжению) тех или иных социальных ценностей, установок и как результирующая - в том или ином типе социального поведения, образа жизни.

В настоящей статье, базирующейся на результатах социологического исследования, проведенного лабораторией социологии ПНИПУ при инициативном участии автора на одном из крупных промышленных предприятий Пермского края (объем выборки 2652 чел., опрошены представители основных групп – рабочие,

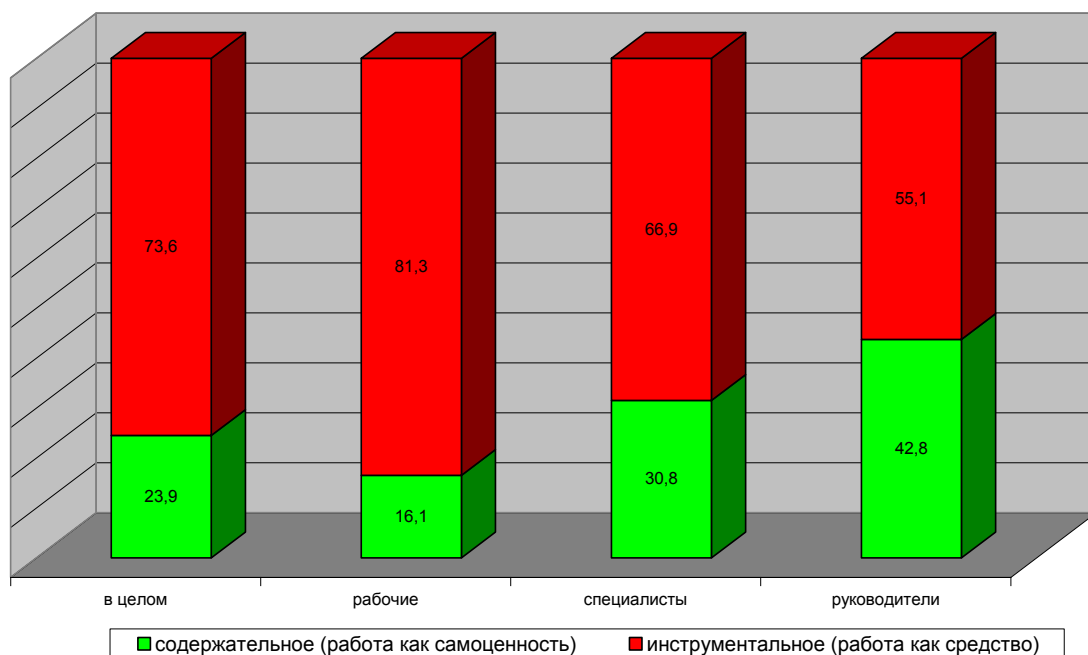
специалисты, руководители), приводятся основные особенности социально-трудовых отношений, обусловленных протеканием маргинально-патерналистских процессов в трудовой общности.

К ним относятся:

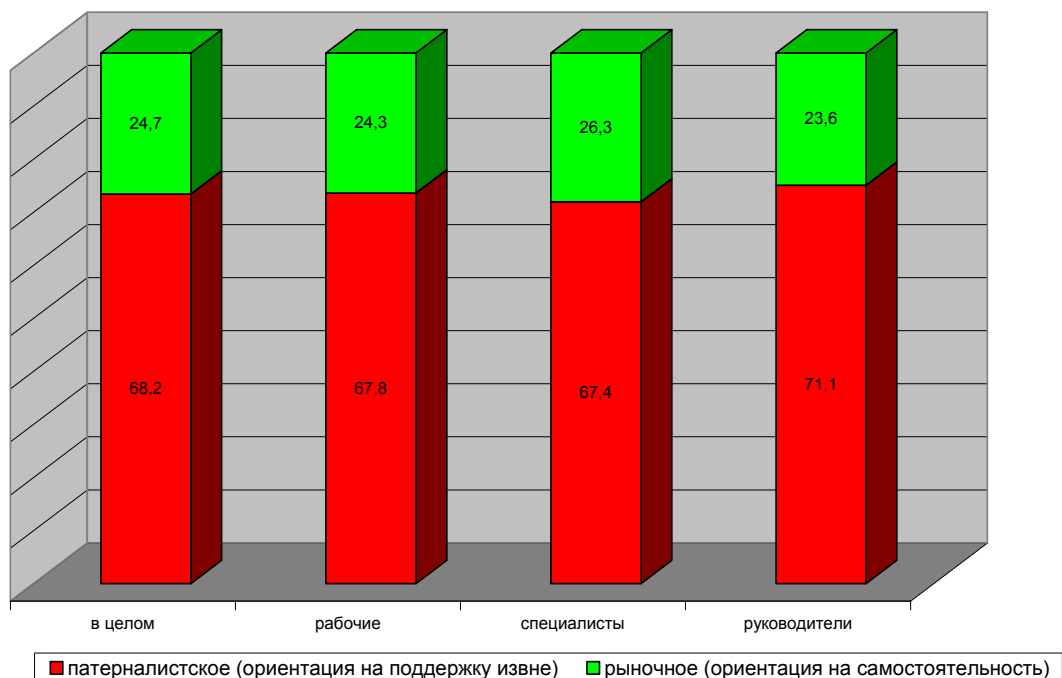
- преобладание в отношении к работе инструментального подхода (работа как средство решения других проблем), что порождает настроения отчужденности в труде (рис. 1). Этому способствует культивирование, с одной стороны, исполнительности при слабом стимулировании, с другой, инициативного отношения к выполняемой работе, что не в последнюю степень свидетельствует об определенных упущениях в существующей системе стимулирования труда;

- распространенность патерналистских и социально иждивенческих настроений как следствие высокой социальной защищенности работников (рис. 2), не в достаточной мере уравновешенной стимулированием трудовой и социальной активности работников, их слабой интегрированностью в управленческие процессы на предприятии;

- неоднозначное отношение работников предприятия к социальной дифференциации в коллективе как следствие распространения рыночных отношений: примерно половина респондентов настроена толерантно и готова принять это, если нет противоречия с законами, в то время как другая часть настроена эгалитаристски, не признавая правомерность возможной дифференциации (рис. 3). Это, во-первых, является источником потенциальной напряженности в коллективах, тогда как, во-вторых, является источником социальной и трудовой пассивности части работников, считающих, что их труд должен оцениваться независимо от его результативности;



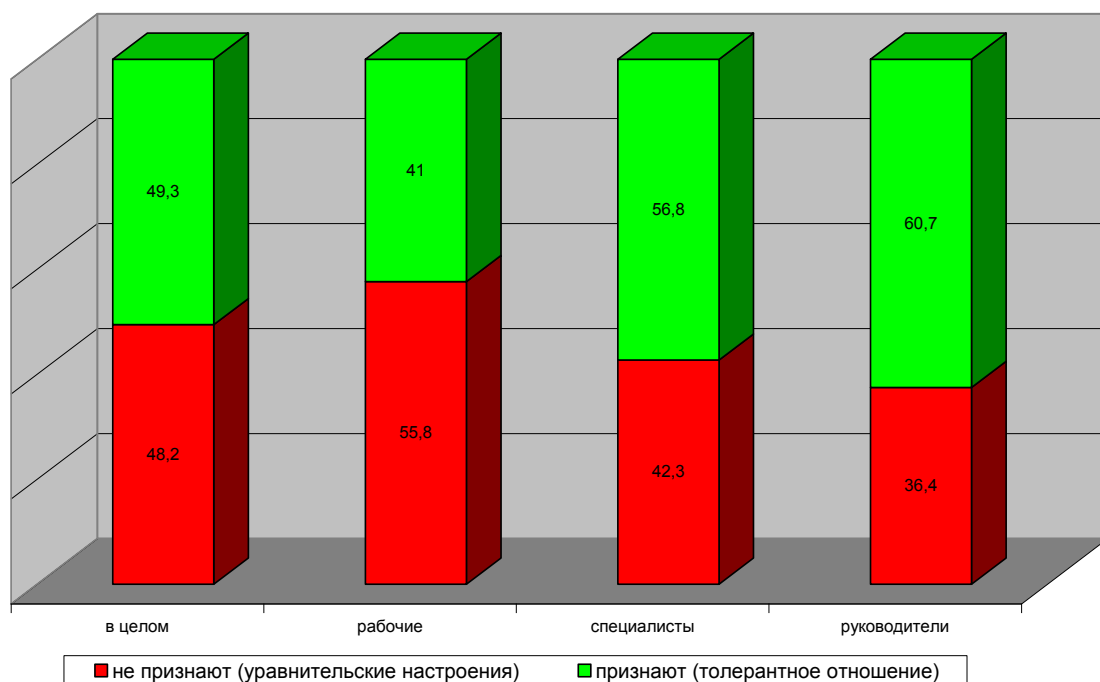
**Рисунок 1. Характер отношения к работе респондентов основных социально-профессиональных групп (в %)**



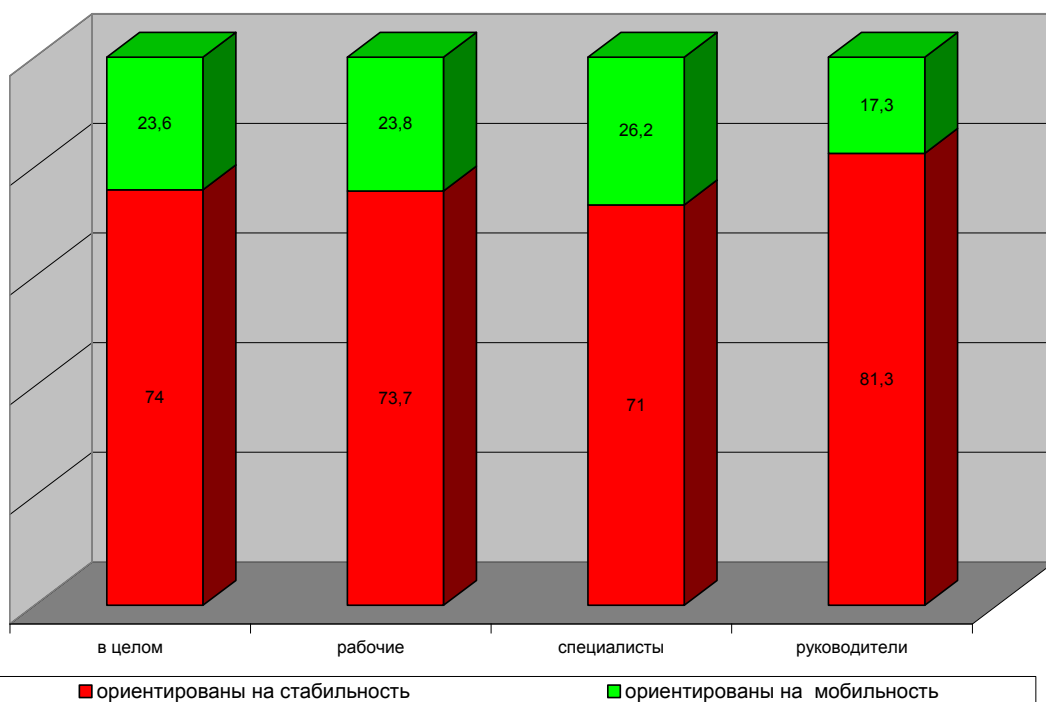
**Рисунок 2. Характер отношения работников к роли государства в обществе (в %)**

- низкий уровень мобильности кадров, слабый приток новой рабочей силы, особенно молодежи, при недостаточной развитости и упорядоченности системы

внутренних перемещений работников, горизонтальной ротации кадров, порождающих неудовлетворенность персонала возможностями реализации своих карьерных планов (рис. 4);

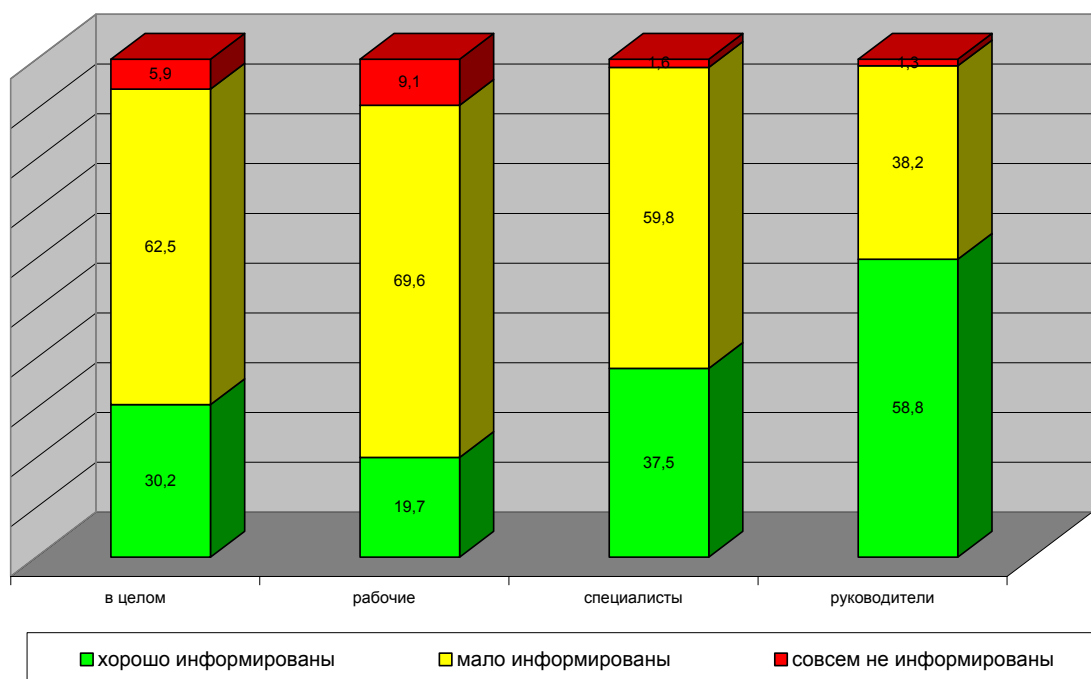


**Рисунок 3. Отношение опрошенных к социальной дифференциации в обществе (в %)**



**Рисунок 4. Уровень потенциальной стабильности/мобильности работников (в %)**

- относительно слабая развитость отношений корпоративности: при достаточно высоком уровне идентификации работников со «своим» предприятием большинство персонала (как рабочие в большей степени, так и специалисты – в меньшей) не включены в управленческие процессы (рис. 5), причем не только на высшем, собственно управленческом, но и на совещательном и даже низшем – информационном уровнях, что также порождает отношения отчужденности, мешает сплоченности коллектива, становлению его именно как коллектива, а не просто группы работающих.



**Рисунок 5. Уровень информированности опрошенных о положении дел на предприятии (в %)**

Важным является то, что эти проблемы характерны для всего коллектива: не случайно почти 80% респондентов вошли в тип вынужденно адаптированных работников, отражающем их транзитивный, переходный характер, когда процесс интеграции в рыночные отношения еще не завершен.

Вместе с тем, проведенное исследование позволило выявить и две разнонаправленные группы работников, одна из которых составляет лидерское ядро, уже преодолевшее сомнения переходного периода и являющееся базой для реализации инновационных проектов, в т.ч. и в сфере социальных отношений (социально адаптированный, антипатерналистский тип работника), тогда как другая представляет группу аутсайдеров, не воспринявших происшедшие перемены, настроенных к ним враждебно и, соответственно, относящихся к

возможным инновациям в сфере социально-трудовых отношений (это социально неадаптированный тип работника). Характерно, что доминирующий на предприятии тип вынужденно адаптированного работника сочетает в своих ценностях и поведении элементы как того, так и другого типа, т.е. является классическим типом трудового маргинала-патерналиста. Таким образом, принадлежность к патерналистскому или антипатерналистскому типу восприятия и поведения, определяет статусные характеристики работников в сфере трудовых отношений [3, с. 138]

Итак, в «группу поддержки» социальных перемен вошли, прежде всего, руководители и специалисты и в минимальной степени – рабочие (всего 3%), причем, как правило, высококвалифицированного труда. Их отличает высокий уровень образования (почти 80% имеют высшее образование), зрелый трудоспособный возраст (31-50 лет), высокий стаж работы на данном предприятии. При преобладании в выборке мужской части респондентов, удельный вес женщин в этой группе относительно высок (каждый пятый опрошенный).

Наоборот, аутсайдерскую группу характеризует абсолютное доминирование рабочих (почти 80%), причем не только неквалифицированного труда, минимальная доля руководителей и относительно значительная группа специалистов (их в 4 раза больше, чем руководителей, – каждый шестой респондент). Это, как правило, люди с невысоким образованием (общее среднее и профессиональное начальное образование), старшей возрастной, предпенсионной, группы с минимальным представительством молодежи и минимальной долей женщин. Работники этой группы максимально стабильны, имеют наивысший стаж работы, поэтому не склонны к переменам.

Промежуточную группу, которая составляет большинство опрошенных, в своих основных параметрах совпадает с общей характеристикой выборочной совокупности.

Таким образом, в настоящее время маргинализации в ее патерналистской версии (во всяком случае в сфере трудовых отношений) подвержено преобладающее большинство работников.

Частным вариантом преодоления этого состояния трудовой общности является наряду с общими тенденциями развития российского общества в сторону

развитого социально-рыночного социума смена базовой парадигмы такого социально-производственного конструкта, каким является современное промышленное предприятие. Речь идет о переходе от объектного типа управления, в котором работник является пассивной, инертной, подчиненной частью производственной системы, к субъектному, в котором этот работник становится полноправным активным участником трудового процесса. Чем скорее это будет осознано как управляемыми, так и управляющими, тем быстрее процесс маргинализации приобретет позитивную направленность, минимизируя поле распространения патерналистских настроений, что активизирует процесс формирования новой, динамично устойчивой социальной структуры, в том числе и в рамках трудовой общности.

**Список литературы:**

1. Разинский Г.В. Патернализм: структурные характеристики // Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований: Материалы XI Всероссийской научной конференции, посвященной 90-летию со дня рождения З.И. Файнбурга. – Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2012.
2. Разинский Г.В. Синдром патернализма в сфере трудовых отношений // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. – 2013. – № 18.
3. Разинский Г.В. Факторы, определяющие социальное благополучие/неблагополучие в современном городе // Власть. – 2014. – № 6.